

718730 - 1

На правах рукописи

Лопатенков Георгий Владимирович

**Формирование у студентов умения работать
в команде в процессе подготовки
банковских специалистов**

13.00.01 — общая педагогика

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Казань — 2000

Работа выполнена в лаборатории методологии и теории среднего профессионального образования ИСПО РАО

Научный руководитель — доктор педагогических наук,
профессор **Г.И.Ибрагимов**

Официальные оппоненты — член-корреспондент РАО,
доктор психологических наук, профессор,
А.А.Вербицкий,

кандидат педагогических наук, доцент
Р.А.Акбашев

Ведущая организация — Мордовский государственный педагогический институт им. М.Е.Евсеева

Защита состоится « 25 » апреля 2000г. в 10 часов на заседании диссертационного совета Д 018.09.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата педагогических наук в Институте среднего профессионального образования РАО.

Адресу: 420039, г.Казань, ул.Исаева, 12.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института

Автореферат разослан « 24 » марта 2000г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000598017

Ученый секретарь
диссертационного совета

П.Н.Осипов

Актуальность исследования. В современной педагогике одним из важнейших направлений в реформировании образования является его гуманизация. Последние исследования в области истории и теории европейского гуманизма свидетельствуют о том, что основные понятия, составляющие категориальный каркас идей гуманизма, подвергаются переосмыслению. В частности, согласно традиционному гуманизму, свобода человека до наших дней трактовалась как господство человека над внешним миром, как создание предметного мира, который полностью контролируется и управляется.

В конце XX века, когда человечество вступает в новую эпоху своего развития, свобода все более мыслится как равноправное взаимодействие субъектов различных видов деятельности (В.А. Лекторский).

Такому пониманию человеческой свободы во многом способствовало переосмысление понятия «деятельность». Если до сих пор в качестве одного из главных результатов деятельности должен был быть материальный продукт, то в современных условиях ее целью и результатом становится установление связей. Например, успех в деятельности современного банка определяется не только его прибыльностью в данный момент времени, но и надежностью и точностью вертикальных и горизонтальных связей, основанных на доверительном и взаимовыгодном сотрудничестве между банком и клиентурой, между руководством банка и его сотрудниками.

Поэтому не случайно сегодня все чаще речь идет не о действии, а о взаимодействии, не об активности, а интерактивности, и все большую ценность приобретает, наряду со знанием, рефлексия и понимание, позволяющие построить эффективные коммуникации.

Идея взаимодействия, как принцип подхода к пониманию социально-психологического общения, его места и роли в социальной жизни общепринята и получила распространение среди социологов и психологов (А.А.Бодалев, Т.Парсон, П.Сорокин, Р.Х.Шакуров и др.).

Сегодня мы видим, как теоретическая и практическая педагогика пытается решать эту проблему путем реализации интегративных подходов к обучению, осуществления межпредметных связей, внедрения активных методов обучения, использования деловых игр в процессе профессионального образования и т.п. Но, тем не менее, проблема межличностного взаимодействия на уровне профессиональной подготовки и на уровне реальной трудовой деятельности остается. Общеизвестно, что выпускники профессиональной школы, получая неплохие теоретические, а иногда и практические умения и навыки, имеют проблемы адаптационного характера, тратят много сил для того, чтобы войти в систему сложившихся межличностных отношений, не обладают необходимыми коммуникативными умениями и навыками.

Опросы, проведенные нами среди руководителей банков, свидетельствуют, что в молодых специалистах они прежде всего ценят такие качества, как: коммуни-кабельность, контактность, неконфликтность, умение строить доверительные отно-шения с клиентами и умение работать в команде и на команду.

В этой связи «...сегодня необходимо так перестраивать учебный процесс, — пишет академик РАО А.М.Новиков — чтобы у студентов не только формировались конкретные профессиональные знания и умения, но и опережающе развивались оп-ределенные знания, умения и другие качества личности, которые позволяют им в процессе дальнейшей жизни достаточно быстро осваивать новое содержание про-фессиональной деятельности».

Что это за знания и умения, другие качества личности?

Речь идет о таких компонентах образования, которые будут *инвариант-ными* для любой профессиональной деятельности, то есть полезны выпускнику при изучении любого нового производства, в том числе — при возможной перемене профессии. Именно к таким инвариантным умениям, на наш взгляд, относится уме-ние выпускника банковской школы работать в команде.

Понятия «команда», «умение работать в команде» широко распространены на Западе в области практического и социально-психологического менеджмента. На принципах команды сегодня в мире функционирует более 30% фирм и корпораций, в том числе «Вольво», «Сони корпорейшен» и др., а также государственные струк-туры управления во многих странах. Принципы командной организации труда вне-дряются и в нашей стране: в малом бизнесе, сфере управления и банковской дея-тельности.

Особенность современного банковского менеджмента состоит в том, что никакой, даже самый талантливый руководитель, не может *один* принимать все ре-шения: ему необходима *команда*, создав которую он получает главный инструмент, с которым можно подходить к проблемам управления банком.

Известный менеджер Ли Яккока в своей книге «Карьера менеджера» пишет: «Все хозяйственные операции можно в конечном счете свести к обозначению тремя словами: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у вас нет на-дежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать».

Создание команд и управление отдельными подразделениями на принципах команд может стать в современных условиях особым стилем управления в банке.

Поэтому не случайно Совет директоров ЦБ РФ 12 апреля 1996 года принял Концепцию профессионального образования в банковских школах Банка России, где сказано, что «...повышение уровня подготовки банковских кадров до его адек-ватности экономическим задачам, решаемым в настоящее время, во многом зависит от эффективной организации учебного процесса и, в первую очередь, от его направ-ленности на привитие навыков профессиональной деятельности «в команде», спо-собствующей успешному функционированию и развитию кредитных учреждений в

условиях рынка».

Формирование системы знаний и способов действий, образующих умение работать в команде, особенно важно в современных условиях, когда решение большинства экономических проблем и научно-технических задач как на макроэкономическом, так и микроэкономическом уровнях носит групповой характер.

Именно группы, а в условиях современной рыночной экономики — команды (как одна из форм развития малой группы) выступают в качестве важных, а порой основных субъектов деятельности. Поэтому сегодня в процессе профессиональной подготовки очень важно вооружить будущих специалистов умениями и навыками делового взаимодействия и сотрудничества, то есть умением работать в команде. Не менее важным является выявление путей, форм и методов, с помощью которых можно формировать данное умение.

В профессиональной педагогике вопросы формирования у обучаемых умения работать в команде пока не находят должного внимания. Более исследованы интегративные качества личности, необходимые для работы в трудовых коллективах, производственных бригадах; изучено понятие «сплоченность» и факторы, влияющие на нее.

Отдельные исследователи ставят вопрос о необходимости и целесообразности социально-психологической подготовки учащихся к работе в малых учебных группах (Я.Л.Коломинский, Р.С.Немов, Б.Д.Парыгин), однако конкретные пути такой подготовки пока не намечаются.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время образовалось определенное несоответствие между потребностями в конкурентоспособных банковских специалистах, способных работать в условиях управленческих команд, и недостаточной разработанностью в профессиональной педагогике способов и методов взаимодействия участников педагогического процесса, обеспечивающих формирование у студентов умения работать в команде.

Отсюда вытекает научная **проблема исследования**: каков комплекс педагогических условий, способствующих формированию у студентов умения работать в команде в процессе профессионального образования банковских специалистов.

Объект исследования: формирование профессиональных умений и навыков в процессе подготовки банковских специалистов.

Предмет исследования: педагогические условия эффективного формирования у студентов банковских школ умения работать в команде.

Цель исследования: выявить и обосновать педагогические условия формирования умения работать в команде у студентов банковских школ.

Анализ специальной литературы, теоретическое обобщение опыта педагогов позволили выдвинуть следующую **гипотезу исследования**: эффективность формирования у студентов умения работать в команде повысится, если будет:

♦ определено содержание понятий «команда» и «умение работать в команде».

♦ выявлен и внедрен в учебно-воспитательный процесс комплекс педагогических условий, включающий в себя:

- активное внедрение в педагогическую практику групповых форм обучения, моделирующих профессиональную деятельность студентов в команде;
- овладение студентами специальными технологиями взаимодействия в процессе решения учебно-производственных задач;
- изменение функций преподавателя: переход от традиционных — к менеджерским (фасилитаторским, тьютерским);
- специальную педагогическую подготовку преподавателей по вопросам формирования у студентов умения работать в команде;

Предмет, цель и выдвинутая гипотеза определили задачи исследования:

1. Раскрыть сущность понятий «команда», «умение работать в команде».
2. Выявить формы учебно-воспитательной работы, моделирующие профессиональную деятельность в команде в процессе профессионального образования банковских специалистов и факторы, влияющие на них.
3. Разработать технологии взаимодействия студентов в процессе межличностной коммуникации в учебной команде.
4. Экспериментально проверить эффективность влияния комплекса педагогических условий на формирование умения работать в команде.

Методологическими основами диссертации являются идеи гуманизации и гуманитаризации образования (И.А.Зимняя, М.Н.Берулова, В.А.Лекторский, Г.В.Мухаметзянова); современная теория профессионального образования (А.М.Новиков); теория управления персоналом (А.И.Кочеткова, Р.Р.Кричевский, Э.А.Уткин, Р.Х.Шакуров); командный менеджмент (Т.Базаров, П.Н.Зволев, Д.Катценбах и Д.Смит, С.Резник, С.Н.Тидор); теория малых групп (Л.Досев, Р.С.Немов, Н.С.Фатхуллин); концепция личностно-деятельностного подхода к формированию умений (Л.Б.Ительсон, Е.Б.Милерян, К.К.Платонов); теория деятельностного опосредования межличностных отношений и вытекающая из нее стратометрическая концепция А.В.Петровского; теория формирования трудовых умений А.М.Новикова; концепция контекстного подхода в профессиональном образовании (А.А.Вербицкий); теория проблемного обучения (М.И.Махмутов); современные теории форм организации обучения (В.С.Безрукова, В.К.Дьяченко, Х.Й.Лиймете, М.И.Махмутов, И.М.Чередов, Г.И.Ибрагимов); 4 педагогика сотрудничества (Ш.А.Амонашвили); теория самовоспитания (В.И.Андреев, П.Н.Осипов, Л.И.Рувинский)

Такой подход к исследованию и решению проблемы формирования у студентов умения работать в команде обусловил выбор методов исследования — теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования, экстраполяция и моделирование профессиональной деятельности, аналогия, наблюдение, анкетирование, социометрический опрос, изучение и анализ документации, обобщение педа-

гогического опыта, педагогический (констатирующий и формирующий) эксперимент.

Этапы исследования:

Подготовительный этап (январь — август 1996г.) характеризовался подготовкой теоретической базы исследования. На данном этапе изучалась и анализировалась специальная философская, педагогическая, психологическая литература, а также литература в области менеджмента; изучались учебные пособия и программы с целью выявления учебного материала для проведения занятий по формированию у студентов умений и навыков профессиональной деятельности в команде; сформулирована гипотеза исследования и возможная модель ее реализации.

На втором этапе (констатирующем) [1996-97уч.год], исходя из проблемы диссертационного исследования, была определена общешкольная методическая задача, намечен, в масштабах учебного заведения, план мероприятий. В рамках данного плана для преподавателей были прочитаны лекции и проведены семинары на следующие темы:

1. Управленческие команды и их роль в современном менеджменте.
2. Понятие «команда», сущность «умения работать в команде».
3. Моделирование профессиональной деятельности в команде в процессе подготовки банковских специалистов.

Параллельно шло анкетирование руководителей и специалистов банков по выявлению сущности понятия «команда» и профессионально-личностных качеств, необходимых члену управленческой команды, и обработка полученных данных.

Были также определены группы и преподаватели, непосредственно участвующие в эксперименте. На базе данных групп сформированы малые учебные подгруппы (команды) на постоянной основе с целью формирования у студентов умения работать в команде.

Данный этап был завершен выявлением начального уровня сформированности у студентов умения работать в команде путем измерения сплоченности на основе расчета коэффициента ЦОЕ — ценностно-ориентационного единства.

III этап (формирующий) [1997-98 уч.год и I полугодие 1998-99 уч.года] — На данном этапе шел процесс активного формирования у студентов умения работать в команде, в ходе которого проверялась гипотеза исследования путем моделирования профессиональной деятельности в команде в малых учебных группах, проведения деловых игр, внеаудиторной работы на основе тех форм, которые вырабатывают «дух команды». Одновременно корректировалась методика и шлифовались технологии взаимодействия в процессе межличностного общения студентов и преподавателей. Ход эксперимента анализировался, обсуждался на заседании педсовета школы.

На этом этапе была задействована «Программа саморазвития участника команды». Кроме того студенты изучали, в соответствии с программами, теоретичес-

кие основы общения и командные формы организации труда.

IV этап (заключительный) [январь-май 1999г.] — этот этап систематизации, обобщения и изложения результатов эксперимента и разработки на их основе методических рекомендаций и внедрения их в практику.

Экспериментальной базой исследования являлась Казанская банковская школа Центрального банка Российской Федерации.

Научная новизна и теоретическая значимость работы заключается в том, что в ней раскрыты педагогическая сущность, содержание и структура понятий «команда», «умение работать в команде», выявлены и обоснованы организационные формы учебно-воспитательной работы, моделирующие профессиональную деятельность в команде в процессе подготовки банковских специалистов; определен комплекс педагогических условий, способствующих формированию у студентов умения работать в команде: компетентность педагогического коллектива школы в вопросах подготовки банковских специалистов, владеющих умениями и навыками профессиональной деятельности в команде; владение студентами технологиями взаимодействия в процессе межличностного общения; активное использование воспитательных форм работы, формирующих «дух команды»; использование базовых принципов управленческих команд в организации педагогического процесса; изменение функций преподавателя: переход от традиционных функций преимущественно к менеджерским.

Практическая значимость исследования заключается в том, что в нем разработаны и предложены банковским школам Центрального банка Российской Федерации методические рекомендации по формированию у студентов умения работать в команде, которые способствуют повышению уровня подготовки банковских специалистов до его адекватности экономическим задачам, решаемым в настоящее время банковскими учреждениями. Владение инвариантным умением работать в команде облегчает социальную адаптацию молодых специалистов в функционирующих организациях (коллективах), а также переход от одного вида деятельности к другому.

Апробация результатов исследования осуществлялась в ходе формирующего эксперимента в Казанской, Самарской, Астраханской, Петрозаводской банковских школах Банка России.

Теоретические положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались и обсуждались на педагогическом и методическом советах Казанской банковской школы, Международном семинаре в г.Петрозаводске в 1997г., организованном Банком России и американской организацией ACDI (Менеджмент. Формирование команды, способной организовать успешную работу банка), на научно-практических конференциях в г.Казани в 1997 и 1998 гг. (на базе ИССО РАО — «Инновации в профессиональном образовании: теория и практика»; на базе Казанской банковской школы — «Роль банковской системы в стабилизации

экономики России»); на Международной научно-практической конференции в ИС-ПО РАО (17-18 мая 1999г.) — «Социально-профессиональное становление молодежи».

Достоверность результатов исследования обеспечена адекватностью логики и методов исследования его объекту, предмету, целям и задачам; сопоставлением результатов деятельности экспериментальных и контрольных учебных групп; корректным проведением опытно-экспериментальной работы на протяжении всего цикла обучения.

На защиту выносятся:

1. Педагогическая сущность, содержание и структура понятий «команда» и «умение работать в команде»;
2. Комплекс педагогических условий, обеспечивающий эффективное формирование у студентов умения работать в команде в процессе подготовки банковских специалистов.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и библиографии.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается научный аппарат и этапы исследования, формулируются положения, выносимые на защиту, характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Содержание понятий «команда» и «умение работать в команде» дан анализ литературы по социально-психологическому менеджменту, который позволил выделить причины, обуславливающие необходимость управленческих команд в современном менеджменте. Так Т.Базаров, Т.Пыrkова и И.Рыбкин выделяют следующие группы причин. По их мнению, становление команд вызвано:

- 1) необходимостью повышения качества управления в связи с усложнением структур современных организаций;
- 2) стремлением современных фирм и корпораций иметь «банк идей» в целях обеспечения будущего развития, для чего создаются: атмосфера творческого поиска и коллективы единомышленников, принимающих на себя ответственность за перспективы развития организации вместе с администрацией;
- 3) мотивированием персонала, желанием выработки «духа командности», что оказывает огромное влияние на повышение производительности труда.

Исследователи командной формы организации труда (П.Зволев, Д.Катценбах, С.Резник и Д.Смит) выделяют следующие ее преимущества перед традиционными формами организации труда:

Во-первых, команды нацелены на результативность. «Основное различие между командой и рабочей группой состоит в степени результативности. Рабочая группа, в основном, полагается на индивидуальный вклад своих членов в деятель-

ность группы, в то время как команда рассчитывает на совокупное воздействие Дж.Катценбах и Д.Смит). Эту мысль подтверждают и другие авторы.

Во-вторых, команда дает ее участникам определенные психологические иматериальные преимущества: безопасность, чувство локтя, гордость за совместные достижения, признание. Внешний мир считает команду более мощной и влиятельной социальной единицей, чем отдельную личность.

В-третьих, и на это справедливо указывают Д.Катценбах, Д.Смит: «Нельзя забывать, что команды являются мощным средством обучения и развития личности (курсив наш). Нацеленность на достижение результатов помогает команде быстро идентифицировать недостающие ей навыки. Наконец, каждый член команды обладает и чувством ответственности, которое побуждает его к самосовершенствованию».

В-четвертых, команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности, так как у команды в совокупности больше навыков и ресурсов и ей легче предвидеть проблемы и свести к минимуму возможные затраты.

И, наконец, команды обладают синергетическим эффектом, способностью наращивать энергию по мере продвижения к цели.

По признанию руководителей структурных подразделений Банка России, сегодня происходит чрезмерная концентрация всех управленческих функций только у руководителя. Это приводит к тому, что многие из них постоянно работают в режиме информационной, эмоциональной и физической перегрузки. Решение текущих задач поглощает в этом случае большую часть времени, а на стратегические вопросы, индивидуальную работу с людьми и, тем более, на самообразование и эффективный отдых его не хватает (А.А.Леонова, Г.В.Шураев).

Выход здесь видится в том, чтобы «включить на полную мощность» потенциал каждого работника и не только в плане его профессиональной деятельности, но и участия в процессе исполнения управленческих функций. А это возможно лишь в сплоченном коллективе, где существует так называемый «дух команды», где достаточно развита культура сотрудничества.

Необходимость управленческих команд в банковской системе детерминирована и самой спецификой данного финансово-кредитного института, имеющего дело с особым товаром — деньгами, наличием коммерческой тайны, высокой ответственностью перед клиентурой и, наконец, острой конкуренцией на рынке банковских услуг.

Анализ специальной литературы позволяет выделить четыре уровня рассмотрения понятия «команда»: **аксиологический** (ценностный), **психологический** (психологическая совместимость членов команды, проблема лидерства в команде), **когнитивный** (интеллектуальные роли: генераторы идей, практики, теоретики, критики и т.д.) и **управленческий** (команда как коллективный творческий орган, как механизм принятия управленческих решений, как принцип организации людей).

Изучение литературы показывает, что в теории и практике социального менеджмента понятие команда употребляется:

- 1) для характеристики трудового коллектива с высоким уровнем сплоченности, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации (предприятия, фирмы, органа государственной службы) (П.Н.Зволев);
- 2) в более строгом управленческом смысле — для обозначения коллектива единомышленников, сплоченных вокруг своего лидера, который одновременно является и высшим должностным лицом в данной организации (структурном подразделении, если речь идет о команде подразделения) (С.Резник).

Некоторые авторы рассматривают команду как принцип организации людей (С.Н.Тидор).

Анализ различных подходов к определению команды, диагностирование банковских специалистов позволили нам сформулировать следующий вывод: **Команда — это одна из форм развития малой группы, особая социально-психологическая общность, в которой межличностные отношения опосредованы профессиональной и личностно-значимой деятельностью, порождающей целевое, организационное и ценностно-эмоциональное единение ее участников.**

Становление команд — это длительный процесс. В их развитии большинство авторов выделяет пять этапов: адаптация, группирование, кооперация, нормирование деятельности, функционирование.

Как показывает практика, внедрение базовых принципов команд в банковской системе России идет медленно. В ходе исследования нами сформирован банк проблем, позволяющий ускорить данный процесс. Это — проблемы структурно-функциональной и коммуникативно-поведенческой подсистемы системы управления банком.

Нельзя забывать и о том, что в деятельности команды есть и недостатки:

- иногда на принятие решений они тратят значительное время;
- со стороны работа команд может выглядеть сумбурной, беспорядочной;
- в своем развитии команды могут придти к корпоративной замкнутости.

Но эти недостатки компенсируются ее достоинствами.

Становление команд, их развитие, успех в условиях российской действительности во многом будет определяться уровнем профессиональной подготовки специалистов, их готовностью работать в условиях командных форм организации труда, а это, в свою очередь, предопределяет необходимость формирования у студентов умения работать в команде.

Раскрывая сущностное содержание понятия «умение работать в команде», мы исходили из следующих принципиальных положений, касающихся дефиниции «умение»:

1. Умение — это сложное психологическое образование.

2. Умение — это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков.
3. Степень сформированности умений характеризует уровень профессиональной подготовленности специалистов, их конкурентоспособность.

В психолого-педагогической литературе под «умением» понимается сложное структурное образование, включающее чувствительные, интеллектуальные, волевые, творческие, эмоциональные качества личности, обеспечивающие достижение поставленной цели деятельности на высоком профессиональном уровне в изменяющихся условиях его протекания.

Опираясь на личностно-деятельностный подход к выявлению сущности данного педагогического понятия, анализируя литературу, раскрывающую умения и навыки, необходимые члену реальной команды, а также проведя анкетирование специалистов Банка России, кредитных организаций и преподавателей, мы пришли к выводу, что умение работать в команде — это сложное, профессиональное, инвариантное умение, которое требует от его носителя, члена команды, банковского специалиста:

- 1) **определенных технических или функциональных умений**, то есть определенного профессионализма в той или иной области человеческой деятельности, в нашем случае умений и навыков выполнения современных банковских операций;
- 2) **умений делового взаимодействия и межличностного общения** (умения слушать, слышать, задавать вопросы, вести беседу, обсуждать проблему, владеть вербальными и невербальными средствами коммуникации);
- 3) **навыков решения проблемы и принятия решений**;
- 4) **взаимной ответственности и взаимозаменяемости**;
- 5) **способности добиваться поставленной цели**.

Следовательно, умение работать в команде означает владение ее членами совокупностью умений и навыков делового взаимодействия и сотрудничества в процессе выработки единых подходов, единой позиции по решению актуальных проблем профессиональной деятельности и согласование ими своих действий по их реализации.

Формирование инвариантного умения работать в команде имеет важное значение не только для повышения эффективности управления персоналом, а в конечном итоге, для повышения производительности труда, социально-профессионального становления молодежи, но и облегчает смену видов трудовой деятельности. Владение умениями и навыками профессиональной деятельности в

* Под инвариантным умением мы имеем ввиду универсальное умение, которое необходимо в любой профессиональной деятельности, включающее в себя некую совокупность других умений и навыков.

команде позволяет молодому специалисту преодолевать трудности адаптационного характера, быстрее «входить» в систему сложившихся межличностных отношений в уже функционирующих производственных коллективах.

Во второй главе — «Педагогические условия формирования умения работать в команде» — обосновывается необходимость моделирования профессиональной деятельности в команде путем организации учебного процесса в малых учебных группах или учебных командах.

При этом мы исходим из того, что именно групповые формы обучения представляют наибольший интерес с точки зрения формирования у студентов умения работать в команде. Теоретическое обоснование такого подхода заложено в работах Т.Ю.Базарова, С.А.Григорьева, В.К.Дьяченко, П.Н.Зволева, Е.Д.Маргулиса, А.М.Раевского, Я.Скалковой, Г.А.Цукермана, И.М.Чередова и др.

В данной главе уточнены теоретические представления и психолого-педагогические особенности групповой деятельности. Опыт коллективно-групповых форм обучения показывает, что в качестве главного психологического критерия эффективности обучения должно выступать содействие каждого члена группы умственному, физическому и нравственному развитию друг друга (Л.А.Карпенко). В качестве признаков критерия содействия развитию друг друга в малой группе выступает позитивная динамика общительности (или контактности), коммуникативная готовность и стремление к взаимодействию, доброжелательность и взаимный интерес к нуждам, желаниям и эмоциональным состояниям друг друга.

Исследования показывают, что причина, активизирующая влияние группы на своих членов в условиях коллективообразующей деятельности, заключается «в движении мотива» (как предметно направленной активности определенной силы) от одного субъекта к другому.

В процессе взаимодействия или общения один субъект как бы «транслирует» свою активность другому, возбуждая его встречную активность, при этом второй может преобразовать смысловой и (или) эмоционально-оценочный аспект воспринятого мотива и «транслировать» его третьему субъекту (или возвратить его первому, если это диалог). Идея движения мотива в совместно действующей группе (команде) позволяет понять механизм функционирования учебной команды и развития личности в ней.

Исследование показало, что формирование у студентов умения работать в команде должно осуществляться в каждую единицу учебного времени, в три этапа, на каждом из которых преобладающее значение имеет один из типов взаимодействия: конфликты (соперничество), кооперация (сотрудничество) и соревнование.

При этом начинать процесс, формирования у студентов умения работать в команде необходимо с создания проблемной ситуации, которая способствует быстрой активизации групповой работы, возникновению творческого противоречия и напряжения, выдвижению новых гипотез и их обоснования.

В соответствии с трехкомпонентной структурой общения (когнитивной, аффективной и интерактивной) конфликты могут возникать по поводу идей (идейный конфликт), по поводу взаимоотношений (конфликт отношений), а также по поводу поступков и действий (конфликт поведения). Каждый из видов конфликтов может вызываться преподавателем намеренно или происходить стихийно в процессе совместной деятельности.

Конфликтная стадия сменяется в групповом обучении этапом соревнования, при котором реализуются потребности участников в самоутверждении и вместе с тем в сотрудничестве и эмоциональной поддержке. Соревновательная активность задается преподавателем заранее и может поддерживаться на протяжении всего занятия. Соревновательная форма взаимодействия повышает познавательную и коммуникативную активность, формирует положительную мотивацию к учению.

На третьем этапе доминирует кооперативная форма взаимодействия. При этой форме организации имеет место взаимосвязанная, совместная деятельность, представляющая собой единство многообразия различных функций разделения общей умственной работы. Отличительным признаком кооперативной формы организации является интеграция индивидуальных вкладов в общий результат. Для обеспечения кооперативной деятельности ставятся такие задачи, которые предполагают возникновение отношения взаимозависимости, а также потребности к сотрудничеству. В группе культивируются нормы диалогического (равноправного) общения, открытого обмена мнениями и действиями.

Только при такой организации учебного процесса в малой учебной группе у студентов происходит развитие коммуникативных умений и навыков, необходимых члену команды, и становление малой учебной группы как команды, а, в конечном итоге — решение учебных задач.

В ходе экспериментальной работы нами выделены педагогические условия, влияющие на эффективную работу учебных команд (малых групп). Под ними мы понимаем формы и методы формирования у студентов умений и навыков профессиональной деятельности в команде, механизмы взаимодействия членов учебных команд и роль преподавателя в данном процессе.

Результаты проведенной экспериментальной работы показывают, что наиболее адекватными методами обучения, с точки зрения современных инновационных технологий, обеспечивающими решение задач исследования, являются методы обучения на основе коммуникаций «многие-многим».

К ним мы относим: деловые (ролевые) игры, мозговые атаки, дебаты, метод Дельфи, экономические бои, дискуссии, диспуты и т.п. Методы на основе коммуникации «многие-многим» — это те методы, для которых характерно активное взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса.

Особая роль в коммуникативных методах принадлежит механизмам взаимодействия членов учебных команд. Эти механизмы могут быть различными. Неко-

торые из них мы рассмотрели подробно. Это метод «елочки», метод союза «и» и шаговый метод.

Практическая реализация коммуникативных методов и механизмов взаимодействия усложняет работу преподавателя. От преподавателя в новых условиях требуется не только четкое продумывание всех этапов урока, но и, самое главное, — создание интерактивной образовательной среды, то есть — разработка и подготовка разнообразного учебно-дидактического материала, обеспечивающего условия для эффективного делового взаимодействия всех участников учебной деятельности. Это предполагает, в частности:

- отбор содержания образования, который можно рассматривать как систему уроков или тем, пригодных для изучения в малых группах;
- разработку сценариев деловых игр, моделирование производственных ситуаций;
- подготовку творческих групповых заданий (например, в период технологической практики или стажировки).

Формирование у студентов умения работать в команде через организацию учебной деятельности в малых группах требует, чтобы преподаватель учитывал связи не только в системе «преподаватель-студент», но и в системах «преподаватель-группа студентов», «группа-группа», «студент-студент», то есть многообразие отношений, возникающих в обучающем взаимодействии. При этом традиционные функции преподавателя изменяются. Он все более выступает в роли менеджера и фасилитатора учебного процесса.

Исходя из теории управления и задачи — необходимости формирования у студентов умения работать в команде — а также на основе анализа деятельности преподавателей (на уроках), участвующих в эксперименте, мы выделяем следующие менеджерские функции преподавателя:

- планирование, заключающееся в разработке необходимой учебно-методической документации;
- составление сценариев деловых игр, разработка проблемных ситуаций, на основе которых организуется работа в малых группах;
- мотивирование учебной деятельности в малых группах, доведение до студентов целей урока, профессионально-значимых деловых ситуаций;
- организация группового взаимодействия и творческого общения;
- оценочно-корректирующая или экспертная.

Таким образом, новая роль преподавателя в условиях формирования и развития умений и навыков профессиональной деятельности в команде заключается в структурировании знаний обучаемых с их же активным участием, создании условий для их творческого взаимодействия и консультировании.

Важным условием успешности работы по формированию у студентов уме-

ния работать в команде, как показало наше исследование, является специальная подготовка преподавателей, включающая в себя изучение понятий "команда", "умение работать в команде", командных форм организации труда; владение групповыми формами организации учебного процесса и методами формирования данного умения.

На основании обобщения собственного опыта руководства педагогическим коллективом Казанской банковской школы и изучения литературы можно выделить следующие формы педагогической деятельности, предполагающие использование преимуществ командного менеджмента. Это: разработка общешкольных планов; групповое рецензирование учебно-методических пособий; составление сборников задач под коллективным авторством; проведение бинарных, комплексных уроков; подготовка и проведение занятий в рамках школы повышения педмастерства; подготовка и проведение педсоветов; проведение педагогических экспериментов и т.п.

Следовательно, командный подход к организации учебно-воспитательной работы возможен на различных этапах ее проведения: планировании, стадии реализации планов, и формы ее могут быть самими разнообразными.

Сущность командного подхода, как это показано выше, заключается во взаимодействии, взаимопонимании и сотрудничестве членов команды. По существу, это те базовые принципы, на которых зиждется и педагогика сотрудничества. Следовательно, управление учебно-воспитательной работой, педагогическими коллективами на основе базовых принципов деятельности реальных команд является вполне правомерным и оправданным. Более того, формы и методы работы управленческих команд можно рассматривать как инструменты реализации педагогики сотрудничества.

Формирование у студентов умения работать в команде связано со стилями управления, культивируемыми в учебных заведениях. Как показывают исследования, стиль руководства зависит от той образовательной среды, в которой функционирует та или иная организация. Банковские школы, являясь структурными подразделениями ЦБ РФ, занимаются подготовкой банковских специалистов в условиях доминирования инструктивно-административных методов управления в системе Банка России.

Итак, налицо противоречие между необходимостью подготовки банковских специалистов, умеющих работать в команде, и административными методами управления персоналом ЦБ РФ, детерминированными спецификой деятельности Банка России. Разрешение данного противоречия, как показывает наше исследование и опыт подготовки банковских специалистов, возможно при условии внедрения в учебно-воспитательный процесс педагогики сотрудничества, демократического стиля управления педагогическими коллективами банковских школ.

В ходе изучения проблемы диссертационного исследования, проведения экспериментальной работы, нами апробирована покомандная структура организа-

ции труда педагогического коллектива, которая позволяет наилучшим образом генерировать варианты педагогических стратегий, а также разработан проект подобной стратегии.

Управление педагогическим процессом на основе базовых принципов команд дает возможность каждому члену педагогического коллектива принимать активное участие в выработке решений, определяющих творческую жизнь учебного заведения, ощутить «дух команды», «вкус» коллективной работы и на этой основе более осмысленно и целенаправленно подходить к формированию у студентов умений и навыков профессиональной деятельности в команде.

Наряду с педагогическими условиями в исследовании рассматривались социально-психологические и организационно-коммуникативные факторы, влияющие на процесс формирования умения работать в команде.

В третьей главе — «Экспериментальная проверка педагогических условий формирования умения работать в команде» — дано обоснование критериям определения уровня сформированности указанного умения. В качестве такого выступает — сплоченность, определяемая как ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ). Процесс командообразования сопровождается, по нашим наблюдениям, рядом социально-психологических феноменов: повышением сплоченности, формированием кол лективистских норм поведения и взаимоотношений.

Сплоченность группы означает, что данный состав группы не просто возможен, он интегрирован наилучшим образом, что в нем достигнута особая степень развития отношений, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью (Г.М.Андреева).

Оценка сформированности у студентов умения работать в команде производилась следующим образом: если ЦОЕ $\geq 50\%$, то академическая группа находится на достаточно высоком уровне сплочения и владения умениями и навыками профессиональной деятельности в команде; если ЦОЕ находится в пределах от 30 до 50%, то группа рассматривалась как находящаяся на промежуточной стадии овладения механизмами взаимодействия и взаимопонимания; если ЦОЕ $< 30\%$, то учебная группа находится на начальной стадии своего развития как команда.

В ходе проведения экспериментальной работы коэффициент ЦОЕ изменялся в экспериментальной группе следующим образом:

Динамика ЦОЕ

на начальном этапе	на промежуточном этапе	на заключительном этапе
36,8%	43,4%	52,3%

В нашем случае степень ЦОЕ в экспериментальной группе составила 52,3%, что свидетельствует о достаточно высоком уровне сформированности у студентов умения работать в команде и является подтверждением гипотезы исследования. Косвенным подтверждением правильно избранной нами методики экспериментального исследования явилось повышение успеваемости в учебных группах, где использовались формы обучения, моделирующие профессиональную деятельность в команде. Данные по успеваемости в экспериментальных и контрольных группах представлены в таблице:

Таблица

Динамика успеваемости в экспериментальных и контрольных группах

№ семестров	Средний балл успеваемости	
	Экспериментальные группы	Контрольные группы
I	3,2	3,3
II	3,4	3,5
III	3,4	3,4
IV	3,8	3,3
V	4,0	3,6

В результате целенаправленной работы по реализации задачи исследования, проведенной в Казанской банковской школе ЦБ РФ, и это подтверждено результатами эксперимента, можно констатировать, что:

- формирование у студентов умения работать в команде позволяет выйти на новый уровень знаний, осознаваемых и осмысленных;
- повысилось на 10% качество знаний студентов по всем изучаемым дисциплинам;
- у обучаемых формируются новые ценностные ориентации: студенты начинают осознавать важность и преимущества командного подхода при решении учебных и производственных задач;
- создаются педагогические условия для творческой работы на уроке и самовыражения и саморазвития личности студента в учебно-воспитательном процессе;
- повышается степень усвоения учебного материала, студенты не испытывают больших проблем в формулировке экономических понятий и категорий.

Выводы:

Наше исследование показало, что формирование у студентов умения работать в команде должно осуществляться поэтапно и на протяжении всего периода обучения.

Приобретение знаний, умений и навыков, необходимых банковским специалистам для работы в реальных командах, не может ограничиваться учебным процессом. Важно учитывать все формы внеаудиторной работы, развивающие чув-

ство команды.

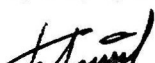
В целом, экспериментальная работа, на наш взгляд, подтвердила правильность гипотезы исследования о необходимости реализации комплекса педагогических условий для успешного формирования у студентов умения работать в команде.

Основными педагогическими условиями эффективного формирования у студентов умений и навыков профессиональной деятельности в команде являются:

- групповые формы учебной деятельности, моделирующие профессиональную деятельность в команде;
- владение студентами специальными технологиями взаимодействия в процессе решения учебно-производственных задач;
- изменение функций преподавателя: переход от традиционных - к менеджерским;
- специальную педагогическую подготовку преподавателей по вопросам формирования у студентов умения работать в команде.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Активные формы обучения в подготовке банковских специалистов // Педагогический опыт средних специальных учебных заведений Республики Татарстан: Сб. статей/Составители д.п.н. Г.В. Мухаметзянова, к.п.н. Читалин — Казань: ИССО РАО, 1994. — С.26-31. (в соавторстве).
2. Главное — умение работать в команде // Профессиональное образование: Казанский педагогический журнал. — 1997. — № 1. — С.35-41.
3. Подготовка банковских специалистов на уровень современных требований (из опыта работы) // Роль банковской системы в стабилизации экономики России: Статьи и тезисы докладов 2-ой межрегиональной студенческой научно-практической конференции 18-19 марта 1998г. — Казань: КБШ ЦБ РФ, 1998. — С.3-7.
4. Формирование умений и навыков работы в команде в процессе подготовки банковских специалистов // Инновации в профессиональном образовании: теория и практика: Материалы научно-практической конференции / Под ред. докт. пед. наук, профессора П.Н. Осипова. — Казань: ИССО РАО, 1997. — С.76-77.
5. Проблемы социально-профессионального становления банковского специалиста. // Банки и реальная экономика: тенденции развития и формы взаимодействия: Статьи и тезисы докладов 3-й студенческой научно-практической конференции. — Казань: КБШ ЦБ РФ, 1999. — С.3-5.
6. Команда как форма социально-профессионального становления банковского специалиста // Социально-профессиональное становление молодежи: Тезисы докладов международной научно-практической конференции (17-18 мая 1999 г.). В 2-х частях. Часть 2. / Под ред. академика РАО, доктора пед. наук, профессора Г.В. Мухаметзяновой. — Казань: ИСПО РАО, 1999. — С. 13-14.



3280-1200.

Подписано в печать 23.03.2000 г. Печать ризографическая.
Гарнитура Times. Формат бумаги 60х90/16. Объем 1 п.л.
Тираж 100 экз. Заказ № 221.

Информационно-издательский центр ИСПО РАО
(лицензия № 163 от 18.03.1996 г.)
420039, г. Казань, ул. Исаева, 12

